

千葉県教育委員会特定事業主行動計画

千葉県教育委員会職員 仕事・子育て両立支援プラン

(第3期)

令和7年3月

千葉県教育委員会

目次

第1 計画策定の趣旨	1
1. 背景.....	1
2. これまでの計画策定の取組.....	2
3. 新たな計画の策定について	3
第2 計画の概要.....	4
1. 目的.....	4
2. 計画期間	4
3. 対象.....	4
4. 策定主体（特定事業主）	4
5. 計画の推進体制	4
6. 取組の実施状況の公表.....	4
7. 計画の体系.....	5
8. 数値目標	6
第3 計画の具体的内容	7
1. 仕事と家庭の両立.....	7
2. 多様で柔軟な働き方の推進.....	11
3. 地域とのかかわり.....	14

第 1 計画策定の趣旨

1. 背景

「次世代育成支援対策推進法」について

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

次世代法では、地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画（特定事業主行動計画）を、国の定める行動計画策定指針に即し、策定することとされました。

次世代法は、当初、平成26年度までの時限立法でしたが、平成26年4月の改正により有効期限が令和6年度まで延長され、加えて、令和6年5月の改正により、さらに10年間延長されたことで令和16年度までとなり、行動計画策定指針も内容の改正が行われました。

【参考】法改正の経緯

年度	H 17	H 18	H 19	H 20	H 21	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15	R 16
法律											次世代育成支援対策推進法																			
	H26年度末まで										延長	R6年度末まで										延長	R16年度末まで							

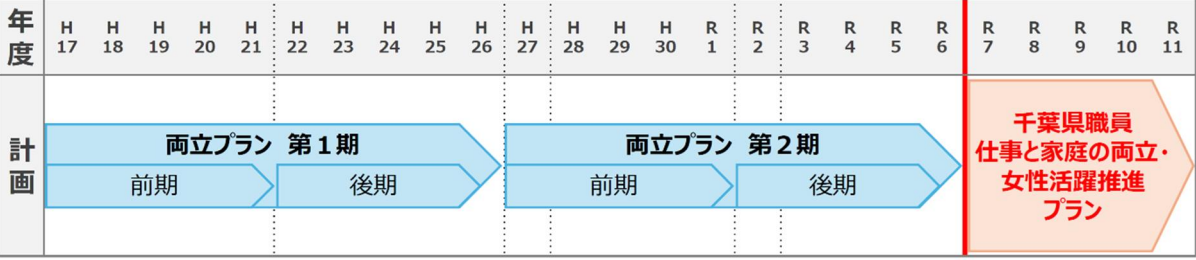
2. これまでの計画策定の取組

「千葉県教育委員会職員仕事・子育て両立支援プラン」について

次世代法の制定を受けて、県教育委員会は事業主の立場として、平成17年3月に「千葉県教育委員会職員仕事・子育て両立支援プラン」（以下「両立プラン」という。）を策定し、両立プランは、職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むため、仕事と家庭の両立、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方のできる環境の整備に取り組んできました

両立プランは、平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間として第1期プランを策定し、次世代法の延長に伴い、平成27年3月に第2期プランを策定し、平成27年度から令和6年度までの10年間を計画期間としました。

【参考】これまでの取組状況



3. 新たな計画の策定について

少子・高齢化が急速に進み、社会・経済情勢が大きく変化する中で、多様化する県民ニーズに的確に対応し、活力ある社会を維持していくためには、職員が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進めることが重要です。

このような中、職員一人ひとりが個人としての生活を充実させ、能力を発揮して職務に取り組むとともに、子育てや介護、家事などの家庭責任をきちんと果たしていける環境を整備することは必要不可欠であり、こうした取組は公務能率や県民サービスの向上にもつながるものであることから、引き続き、取組を進めていくものとし、第3期「千葉県教育委員会職員仕事・子育て両立支援プラン(以下「本プラン」という。)」を策定しました。

なお、策定に当たっては、令和7年2月に実施した「仕事と家庭の両立に関する職員アンケート」(以下「職員アンケート」という。)結果やこれまでの実施状況、経済・社会環境の変化なども踏まえ、現状と課題を分析しました。

【仕事と家庭の両立に関する職員アンケート】

- 実施期間：令和7年2月12日～18日
- 対象職員：教育庁及び教育機関
- 調査項目：ワーク・ライフ・バランスの実現、年次休暇の取得促進、
時間外勤務の縮減、育児休業の取得促進、介護・不妊治療の事情、
女性の活躍推進、庁内保育施設、子どもとの触れ合い、
勤務間インターバル、休暇の取得状況

第2 計画の概要

1. 目的

職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むことができるよう、子育てや不妊治療、介護等の家庭の事情にかかわらず、仕事と家庭を両立でき、又は、多様で柔軟に働くことができる職場環境を整備することを目的とします。

2. 計画期間

令和7年度から令和11年度まで（5年間）

※ 社会・経済情勢の変化等によって計画期間内に見直しが必要となった場合には、随時見直しを行います。

3. 対象

全ての職員

※ 臨時的任用職員、育休任期付職員、会計年度任用職員等を含む。

4. 策定主体（特定事業主）

千葉県教育委員会

5. 計画の推進体制

特定事業主行動計画推進委員会において、計画の推進を図ります。

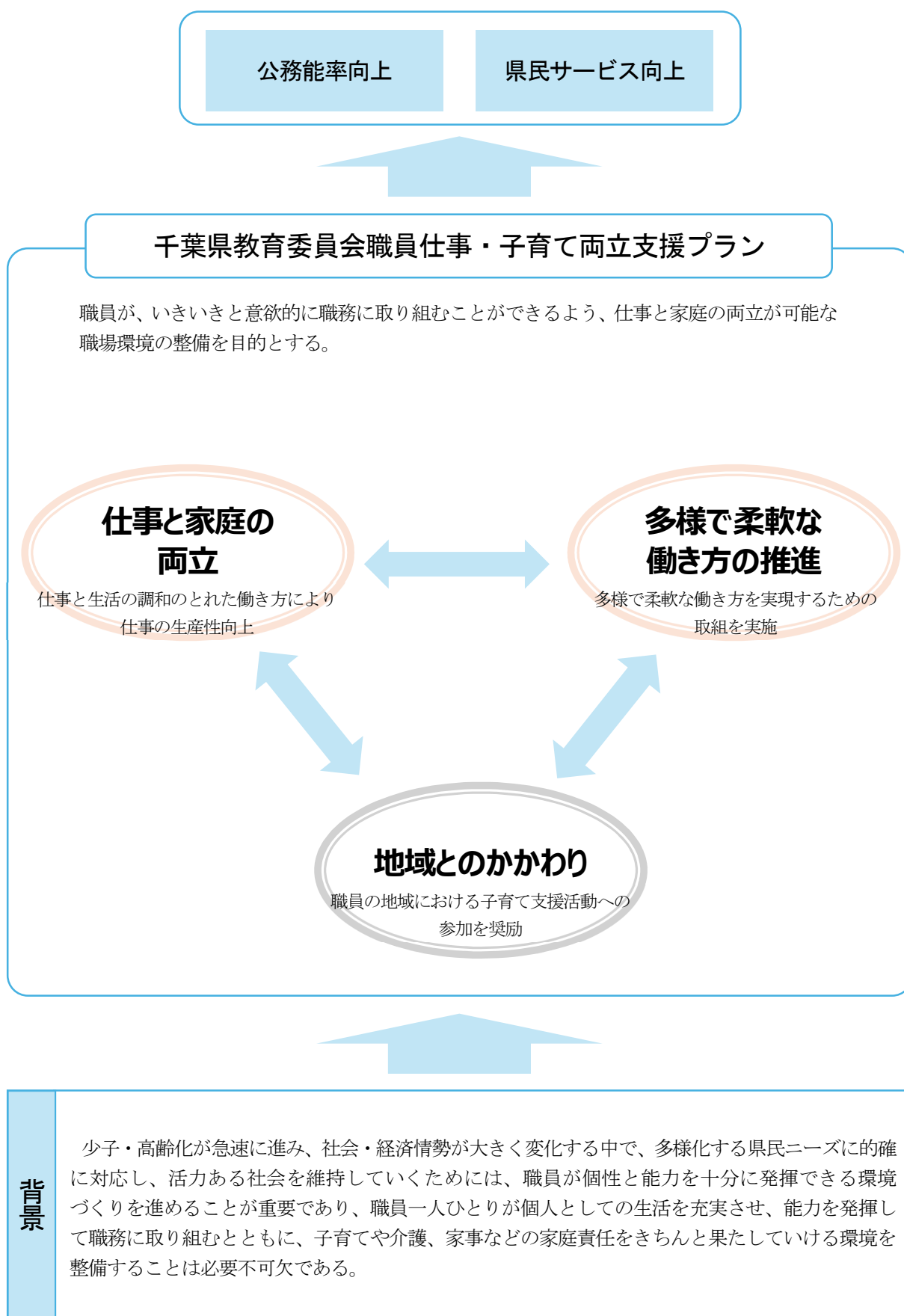
各取組については、その後の対策や見直しに反映させるなど、計画、実行、評価、改善のサイクル（PDCAサイクル）の確立に努めます。

特定事業主行動計画推進委員	
委員長	教育総務課長
委員	企画管理部財務課長
	企画管理部福利課長
	教育振興部生涯学習課長
	教育振興部教職員課長

6. 取組の実施状況の公表

計画の実施状況については、毎年度把握・点検を行い、県ホームページ上で取組状況の公表を行います。

7. 計画の体系



8. 数値目標

数値目標は、計画期間内の達成を目指すものとし、目標達成に向けて、継続的な取組を行います。

指標	現状	目標	ねらい
男性職員の 育児休業取得率	36.2% 〔教育庁等職員84.2% 学校職員32.2% (R5年度実績)〕 ▶	教育庁等職員 100% 学校職員 50%	「男性職員も育児休業を取得して当たり前」の組織風土を醸成し、共働き・共育てを定着させる。
男性職員の 育児休業取得日数	2週間以上 98.8% (R5年度実績) ▶	2週間以上 100%	育児休業の取得に加え、取得日数も考慮した取得を推奨する。
週1回以上保育所等 へ迎えをしている 男性職員の割合	66.2% (職員アンケート) ▶	85%	保育所等へ「迎え」に行きやすい環境を整備する。
妊娠・子育て期等の 特別休暇取得率	82.2% 〔女性82.5% 男性81.9% (職員アンケート)〕 ▶	男女ともに 100%	特別休暇の取得を希望する全ての職員が取得できる環境を目指す。
年休の取得しやすさ	80.2% (職員アンケート) ▶	100%	仕事と生活の調和のとれた働き方により、いきいきと活躍できる環境を目指す。
職員（非管理職） 1人当たりの 年間時間外勤務状況	約142時間 〔本庁約202時間 出先約114時間 (R5年度実績)〕 ▶	R5年度実績 4%減	可処分時間を増やし、個々のライフスタイルに対応した働き方の実現を目指す。

第3 計画の具体的内容

1. 仕事と家庭の両立

職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むことができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方のできる環境の整備を推進します。

現状・課題

（1） 家庭における事情との両立

家庭の事情（子育て、不妊治療、介護等）があっても、職員一人ひとりがライフステージの変化に応じて、安心して能力を発揮できる環境を整備することは、組織の活性化や個人の意欲向上、職員の定着（離職防止）につながります。

子育てとの両立に関して、職員アンケートによると、妊娠・子育て期等の特別休暇取得率は82.2%で、特別休暇を取得できなかった理由として、業務都合や制度不知を回答した職員割合は約35%であり、引き続き、制度の周知や職場の意識改革に取り組む必要があります。

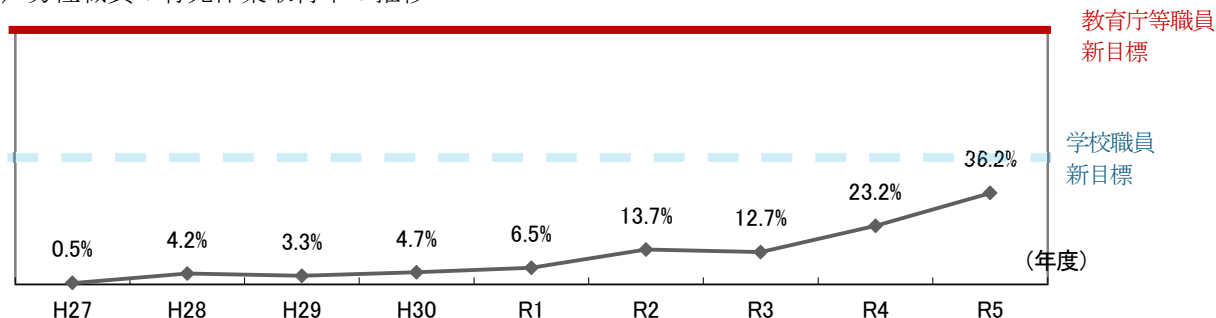
（2） 男性職員の育児休業の取得促進

両立プラン策定以降、男性職員の育児休業取得促進のため意識改革を継続して行っており、その結果として、取得率は年々増加しています。

男性職員が積極的に子育てに関わることは、男性職員自身の仕事と家庭の両立のみならず、女性の活躍推進の観点からも重要です。

引き続き、育児休業取得を促進することに加え、「共働き・共育て」の定着のため、職員が子育てという貴重な時間を充実して過ごせるよう、支援する必要があります。

（参考）男性職員の育児休業取得率の推移



取組内容

(1) 職員の家庭における事情に配慮した取組の更なる検討・推進

職員の家庭における事情は、どの職員にも起こる可能性があります。個々の事情に直面した職員が、仕事と家庭生活をともに充実させ、両立できる職場環境の整備に取り組むものとし、職員が躊躇なく休暇等の制度を利用し、家庭生活の時間を十分確保できるよう、各種制度の積極的な周知や利用促進を図るとともに、職場の意識改革を徹底します。

職場においては、職員のプライバシーに配慮しつつ、自身の経験の有無にかかわらず理解を深め、職員が安心して仕事と家庭を両立できるよう、所属長等管理職への研修、所属で実施する出前講座への講師派遣、庁内ホームページやセミナーでの情報提供を実施します。

① 仕事と子育ての両立支援

子育て事情のある職員には「仕事と子育て両立支援プログラム」を活用し、子育て環境の変化に応じて所属長による対話を適宜実施します。プログラムを活用することで、所属からの支援を円滑に進めて、職員が安心して子育てに関する休暇・休業を取得できるように取り組みます。

また、「子育て応援ホームページ」や「千葉県教育委員会職員育児・看護のための両立支援ハンドブック」などを活用して子育てに関する制度を周知し、積極的な利用を奨励するとともに、育児休業を取得した職員による体験談セミナー（育児休業取得者セミナー）、男性職員向けのリーフレットの作成等を通じて、仕事と子育てを両立させる際に生じる休暇等の取得や働き方、経済面への不安の解消に努めます。

② 仕事と不妊治療の両立支援

仕事と不妊治療の両立には、不妊治療は突発的かつ頻繁な通院が必要になることなど、職場の上司や同僚が不妊治療に関する基本的な知識を理解することが重要であることから、厚生労働省の「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」などを活用しながら、不妊治療に対する理解を深め、職員が治療を受けやすい職場環境の整備に取り組みます。

不妊治療を受けている職員には、治療に当たって「出生サポート休暇」（特別休暇）や療養休暇（医師の診断書や「不妊治療連絡カード」を提出した場合に限る。）を取得できることを周知します。

また、不妊治療を受けていることを職場に一切伝えていない（伝えない予定）とする職員や配慮不要（知られたくない）と考えている職員が一定数いることを踏まえ、フレックスタイム制やテレワークを活用した、多様で柔軟な働き方を推進することで、不妊治療を受けながら安心して仕事ができるよう、取り組みます。

③ 仕事と介護の両立支援

職員から所属に対し、家族の介護に関する申出があった場合、職員との対話を通じて、仕事と介護の両立支援に役立つ制度の周知を行い、制度の利用に関する本人の意向を確認します。

また、仕事と介護の両立支援制度については、介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であると考えられることから、40歳のタイミング等の効果的な時期に、職員に対して適切に情報提供を行うことに加え、相談窓口の整備や職員のニーズを踏まえた積極的な情報提供を行います。

（２） 男性職員の子育てへの支援

① 男性職員の育児休業等の取得促進

これまで、「男性職員も育児休業を取得して当たり前」という意識の定着を目指し、取り組んできたところです。

引き続き、「仕事と子育て両立支援プログラム」を活用した所属長による対話の徹底や、管理職・班長向けの「イクボスチェックリスト」による職場の意識改革などを通じて、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。

職員アンケートの結果では、2週間以上の育児休業取得を希望する職員が80%以上だったのに対し、令和5年度に育児休業を2週間以上取得した職員は98.8%でした。

今後も、自己申告制度（職員意向調査）や「仕事と子育て両立支援プログラム」の活用による状況把握、代替職員（正規職員、育休任期付職員、育短任期付職員等）の配置、業務分担や業務内容への配慮を行い、職員が希望する期間で育児休業を取得できるよう、引き続き職場環境の整備に取り組みます。

② 保育園等への迎えに行きやすい環境の整備

「共働き・共育て」の定着に向けては、育児休業の取得に加え、男性職員も積極的に保育所等への迎えに行くことが望まれますが、職員アンケートにおいて「基本的に自分は迎えに行かない、迎えに行ったことはない」と回答した職員のうち、約

5割が「勤務先から保育所等が遠く、迎えの時間に間に合わないから」を理由としています。

このため、管理職や班長等が、「仕事と子育て両立支援プログラム」や「イクボスチェックリスト」を活用して、職員の保育所等への迎えの有無や頻度などを確認するとともに、特別休暇や部分休業、子育て部分休暇等の更なる利用促進や、時差出勤制度やフレックスタイム制を活用しやすい職場環境を整備することで、職員が子育てという貴重な時間を充実して過ごせるよう取り組みます。

2. 多様で柔軟な働き方の推進

多様化する職員のライフスタイルや仕事に対する価値観に合わせて能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の推進を目指します。

現状・課題

(1) 多様で柔軟な働き方

公務能率の向上や県民サービスの向上に向けた働き方改革を進める中で、任用や勤務の形態、事情の有無にかかわらず、全ての職員が安心して能力を発揮できるようにするためには、時間や場所にとらわれない、多様で柔軟な働き方を推進することが必要です。

管理職や班長等は、時差出勤やフレックスタイム制、テレワーク、年次休暇等の制度の積極的な活用を職員に促すとともに、自らが率先して活用することで、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

また、職員は、活用できる制度は積極的に活用し、また、いつでも利用できるよう、日頃から業務のデジタル化を進めて職場と同等の業務を自宅等でできる状態にする等、多様で柔軟な働き方を前提とした環境を整えておくことが大切です。

(2) 総労働時間の短縮

複雑化・多様化する行政課題への対応が求められる中、職員の心身にわたる健康の保持増進や私生活における希望に対応した働き方を実現させるためには、総労働時間を短縮することが必要です。

特に、長時間勤務の常態化は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の子育て・介護等の分担を困難にし、配偶者である女性の活躍の障壁ともなることから、是正することが重要な課題であると考えています。

取組内容

(1) 時差出勤・フレックスタイム制の活用

時差出勤の活用による朝や夕方時間の有効活用については、より効率的な働き方や、私生活の充実につながるものです。また、フレックスタイム制を活用し、職員が自らの事情に合わせて柔軟に勤務時間を割り振ることにより、余暇活動や社会活動、学び直しにも活用できる時間を生み出すことも可能と考えられます。

所属長等管理職は、日頃から、柔軟な働き方が可能となる職場体制を整備するなど、希望する職員が制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

(2) テレワークの推進

テレワークの活用を一層推進するため、「テレワーク強化月間」を設定し、期間中においては、全職員に原則週1回のテレワークの実施を呼び掛けるとともに、テレワークの実施場所を、職員自身や要介護者の自宅のほか、コワーキングスペース等にまで拡大しています。

また、仕事と休暇を組み合わせた「ワーケーション」（余暇とテレワーク等と出勤を組み合わせた働き方）の推進にも取り組んでいます。

日頃からICTを活用した事務の簡素化や合理化を意識し、業務効率の向上を図りながら、いつでもテレワークができる体制を整えることは、仕事と家庭の両立だけでなく、災害時や臨時業務、突発的な事態にもスムーズに対応できるようになります。

全ての職員がいつでもテレワークを実施できるよう、工夫事例やテレワークに向けた業務の見直しにおいて活用できる情報等を職員同士で共有し、スムーズにテレワークを導入できる環境づくりを進めます。

(3) 総労働時間の短縮に関する取組

① 総労働時間の短縮に関する取組の実施

時間外勤務の縮減については、平成31年に導入した時間外勤務の上限規制を遵守するとともに、総労働時間の短縮等に関する指針※（「総労働時間の短縮に関する指針」「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」）に基づく取組を徹底します。

具体的には、特定の職員に業務が集中しないよう、人員の再配置や応援体制の構築などの措置を講じるほか、仕事のやり方の見直しやデジタル技術を活用した業務の効率化等に取り組むとともに、時間外縮減に関する目標を新たに設定することにより、時間外勤務の縮減に努めます。

時間外縮減に関する目標の達成に向けては、「総労働時間の短縮に関する指針」の取組に関する適時の見直しや各所属等の実情に応じた単年度目標の設定などに取り組めます。

また、「ノー残業デー」及び「ノー残業デー強化月間」を設け、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりを進めます。

※ 総労働時間の短縮等に関する指針

時間外勤務（県立学校においては「勤務時間外の勤務」）の縮減をはじめとした総労働時間の短縮を推進するため、所属長及び職員の役割と具体的な取組等を定めた指針。

② 夏季休暇及び年次休暇の取得促進

管理職や班長等は、年次休暇を取得しやすい職場環境を整備するため、率先して休暇を取得するとともに、年5日（1日単位）以上の確実な取得が図られるよう、職員の計画的な取得を促します。

併せて、夏季休暇の連続取得、祝日やリフレッシュ休暇等と合わせた年次休暇の取得等により、各職員が年度内に1回以上、1週間以上の連続した休暇を取得することを奨励します。

（４） 管理職及び班長等のマネジメント力の向上

管理職や班長等は、職員の業務の進捗管理を適正に行うとともに、率先して業務の見直しや効率化に取り組むことが必要です。

各種研修や、部下職員からの視点による管理・監督職員の点検等の機会を通じて、管理職及び班長等のマネジメント力の向上に努めます。

（５） 人事評価への反映

効率的に業務を進め成果を上げた被評価者を適切に評価するとともに、1次評価者の「適切な勤務時間管理」や「効率的な業務運営」など、総労働時間の短縮に向けたマネジメント能力を適切に評価します。

（６） ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを引き続き防止し、職員がその能力を十分発揮できる良好な職場環境を確保します。

（７） 女性の活躍推進

女性職員が県政のあらゆる分野で活躍できるよう、採用、キャリア形成の支援、役付職員（係長・主査級以上）への登用などを推進します。

3. 地域とのかかわり

職員が「地域社会の構成員」という意識を持ち、地域における子育て支援活動に積極的に参加することを奨励します。

現状・課題

地域における子育て支援は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組む課題であることから、次代を担う人材と関わる機会を積極的に確保することが必要です。

また、職員が地域社会の構成員の一員として、社会貢献活動やボランティア活動に積極的に参加することが期待されています。

取組内容

(1) 子どもたちの学習機会の提供

子どもたちの社会見学の場として県庁訪問を歓迎するとともに、子どもたちが参加する地域の活動に、県庁の敷地や施設を積極的に提供します。

また、職員が地元の学校に出向いて行う学習機会の提供（出前講座）も行います。

(2) 県庁機関の子育てバリアフリーの推進

県民の方々が、子どもを連れて安心して来庁できるよう環境整備を進めるとともに、その子どもを連れた方に対する親身な対応を徹底します。

(3) 県庁インターンシップ・キャリア実習による学生等の受入

県庁インターンシップ・キャリア実習により、学生・生徒の就業体験の機会を提供することは、学生・生徒の職業意識の向上や県政に対する理解の促進に繋がるため、大学生・高校生等を実習生として積極的に受け入れます。

(4) 子育て活動や社会貢献活動※へ参加しやすい環境の整備

職員が「地域社会の構成員」という意識を持ち、地域における子育て活動や社会貢献活動、ボランティア活動等に積極的に参加できるよう、休暇の計画的な取得促進や時間外勤務（県立学校においては「勤務時間外の勤務」）の縮減を図ります。

※ 公益性が高い社会的な貢献活動（例）

伝統行事や地域イベントの振興に関する活動、地域ブランドや地場産品のプロモーション活動、地域の防災・防犯に関する活動、スポーツや文化芸術活動の指導・支援、教育や若者自立支援に関する活動、住民の生活支援や福祉に関する活動、環境の保全や監視に関する活動、移住者受け入れや定住促進に関する活動 など